

<p>Nazwa projektu</p> <p>Rozporządzenie Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</p> <p>Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <p>Marlena Małag</p> <p>Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> <p>Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału, Departament Prawa Pracy, tel. 538-117-352, e-mail: Agnieszka.Dylewska@mriips.gov.pl</p> <p>Małgorzata Żacholska, główny specjalista, Departament Prawa Pracy, tel. 538-117-356, e-mail: Malgorzata.Zacholska@mriips.gov.pl</p> <p>Małgorzata Dobrowolska, specjalista, Departament Prawa Pracy, tel. 538-117-351, e-mail: Malgorzata.Dobrowolska@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia</p> <p>12.01.2023 r.</p> <p>Źródło:</p> <p>Upoważnienie ustawowe art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530)</p> <p>Nr w wykazie prac</p> <p>RD 646</p>
---	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych został opracowany w celu uaktualnienia minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Umożliwi to dostosowanie wynagrodzenia pracowników samorządowych do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2023 r., które wyniesie 3 490 zł od 1 stycznia 2023 r. i 3 600 zł od 1 lipca 2023 r., zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz. U. poz. 1952). Podwyższenie kwot minimalnego wynagrodzenia zasadniczego uatrakcyjni możliwość zatrudnienia w jednostkach samorządowych, gdyż obecne stawki nie są konkurencyjne. Projekt rozporządzenia ma na celu także korektę tabeli stanowisk, tj. scalenie tabel stanowisk funkcjonujących obecnie odrębnie dla urzędów (część D. Stanowiska we wszystkich urzędach) i samorządowych jednostek organizacyjnych (część F. Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych). Propozycje zgłaszane przez stronę samorządową w zakresie ujednolicenia tabel stanowisk i przypisanych tym stanowiskom minimalnych kategorii zaszeregowania oraz minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, uzasadniane są tym, że występujące obecnie różnice na takich samych stanowiskach występujących w urzędach i samorządowych jednostkach organizacyjnych mogą powodować nierówne traktowanie pracowników.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Celem projektowanego rozporządzenia jest uaktualnienie minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określonego w I. Tabeli w załączniku nr 3 do rozporządzenia i ustalenie ich w wysokości od 3 000 zł w I kategorii zaszeregowania (dotychczas 2 150 zł) do 4 300 zł w XXII (ostatniej) kategorii zaszeregowania (dotychczas 3 600 zł).

Uwzględniając postulaty strony samorządowej reprezentowanej w Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego zaproponowano w projekcie rozporządzenia kwotę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania w wysokości 3 000 zł, aby wysokość tej kwoty była zbliżona do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. W pozostałych kategoriach zaszeregowania kwoty zostały ustalone tak, aby wzrastały

proporcjonalnie między kategoriami.

W projekcie rozporządzenia scalono tabele stanowisk funkcjonujące obecnie odrębnie dla urzędów i odrębnie dla samorządowych jednostek organizacyjnych z jednoczesnym uporządkowaniem wykazu stanowisk przypisanych im minimalnych kategorii zaszeregowania oraz minimalnych wymagań kwalifikacyjnych.

Katalog stanowisk wspólnych będzie obejmował większość stanowisk, w tym także tych, które występowały dotychczas w częściach tabeli wydzielonych dla poszczególnych jednostek organizacyjnych, np. lekarz, pielęgniarka, psycholog, dietetyk, geodeta, ratownik wodny, lekarz weterynarii. Dzięki temu możliwe jest skrócenie katalogu stanowisk, ujednoczenie minimalnych kategorii zaszeregowania oraz minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dla takich samych stanowisk, obecnie występujących w różnych częściach tabeli.

Dodatkowo, w celu uproszczenia i skrócenia katalogu stanowisk zrezygnowano z niektórych stanowisk, np. pracznia, prasowaczka, wozak, robotnik polowy, robotnik szklarniowy, robotnik do pracy lekkiej. Pracownicy zatrudnieni dotychczas na likwidowanych stanowiskach będą mogli być zatrudnieni na stanowisku robotnik.

Ponadto, w celu uporządkowania i ujednoczenia tabeli dokonano zmian redakcyjnych w nazwach niektórych jej części i stanowisk.

Wprowadzenie zmian w dotychczasowym katalogu stanowisk spowodowało konieczność jego przeredagowania, a także konieczność uporządkowania minimalnych kategorii zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk (od I do XXII) oraz wymaganych kwalifikacji.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Prawo Unii Europejskiej nie reguluje warunków wynagradzania na stanowiskach w administracji samorządowej. Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Jednostki samorządu terytorialnego (stan na 1.01.2022 r.)	2807	GUS	Zmiana regulaminów wynagradzania w jednostkach samorządu terytorialnego.
Pracujący w administracji samorządowej w 2021 r.	1861,8 tys. osób	GUS (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-gospodarce-narodowej-w-2021-roku,7,19.html) – tablica 3	Możliwe podwyższenie poziomu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
Pracownicy samorządowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę pobierający wynagrodzenie pomiędzy kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2022 r. a kwotą minimalnego wynagrodzenia w 2023 r.	ok. 258,3 tys.	Szacunki przyjęte przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2023 r. na podstawie danych Ministerstwa Finansów	

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt rozporządzenia będzie przedmiotem opiniowania w trybie przepisów:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) z organizacjami: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych;
- 2) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) z organizacjami: Business

- Centre Club, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacją „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego, Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Federacją Przedsiębiorców Polskich;
- 3) ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) z Radą Dialogu Społecznego;
- 4) ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759) z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Projekt zostanie skierowany do konsultacji publicznych w I kwartale 2023 r. z wyznaczonym terminem 21 dni na zajęcie stanowiska.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przesłana do Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny stosownie do art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) i zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo ogółem	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródła finansowania	<p>Projekt rozporządzenia nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych dla sektora finansów publicznych, w tym dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.</p> <p>Projektowane regulacje zostaną sfinansowane w ramach środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji poszczególnych jednostek.</p> <p>Pracodawcy od dnia 1 stycznia 2023 r. zobowiązani są do ustalenia pracownikom wynagrodzeń co najmniej w wysokości 3 490 zł, to jest w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, a od 1 lipca 2023 r. w kwocie 3 600 zł. Proponowane kwoty minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (załącznik nr 3 Tabela I) określone są poniżej kwoty 3 490 zł (w kategoriach zaszeregowania I-X) i od kwoty 3 600 zł (w kategoriach zaszeregowania I-XII).</p> <p>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w administracji samorządowej wyniosło w 2021 r. (wg GUS) 5 828,24 zł.</p>
---------------------	--

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	
--	--

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w tys. zł, ceny stałe z 2017 r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Brak						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedmiotowy projekt nie ma wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wdrożenie podwyżek wynagrodzeń wpłynie na poprawę warunków życia pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych samorządu terytorialnego oraz ich rodzin.						
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	Brak						
	(dodaj/usuń)	Brak						

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Powyższa zmiana nie będzie oddziaływać na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców, a także na sytuację osób starszych i osób niepełnosprawnych.
--	--

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Komentarz: Wejście w życie projektu rozporządzenia spowoduje konieczność aktualizacji przez pracodawców samorządowych regulaminów wynagradzania oraz w niektórych przypadkach dostosowanie omów o pracę najmniej zarabiających pracowników samorządowych.		
9. Wpływ na rynek pracy		
Projektowana regulacja przyczyni się do wzrostu konkurencyjności zatrudnienia w samorządowych jednostkach organizacyjnych.		
10. Wpływ na pozostałe obszary		
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.	
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
Wraz z wejściem w życie rozporządzenia Rady Ministrów, tj. od dnia 1 marca 2023 r.		
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?		
Nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu.		
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)		
Brak.		